



FICHE

Les modalités de prise en charge des forfaits annuels en jours

L'article 8 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle dispose que « *pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées* ».

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit les modalités de cette conversion.

ETAPE 1 : Décompter le nombre de jours ou demi-journées non travaillés

○ Identification des jours ou demi-journées non travaillés

Le contrat de travail du salarié bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours indique en principe le nombre de jours travaillés par an.

La référence légale maximale pour un salarié soumis à un forfait jours est fixée annuellement à 218 jours (article L. 3121-64 I 3°).

Si le contrat de travail prévoit un forfait annuel inférieur à 218 jours, c'est le nombre de jours fixés au contrat de travail qu'il convient de retenir.

Si un avenant au contrat de travail ou le contrat de travail lui-même prévoit la renonciation à des jours de repos, les jours de repos auxquels le salarié a renoncé ne sont pas pris en compte.

Ne sont pas pris en compte les éventuels jours de congés payés, jours de repos pris au cours de la même période ainsi que les éventuels jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés.

En cas d'activité partielle totale sur un mois considéré, l'entreprise déclare, en activité partielle totale, la durée légale correspondant à la période considérée.



En cas de réduction d'activité, il est tenu compte des jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié sur la période considérée.

Un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours peut cumuler au sein d'une même journée des périodes de travail et d'activité partielle. Les jours ou demi-journées de travail devront être clairement identifiés, en particulier si les périodes travaillées le sont sous forme de télétravail.

- **Conversion des jours et demi-journées en heures**

1 jour correspond à 7 heures

1 demi-journée correspond à 3 heures 30

Le nombre d'heures ne peut être supérieur à la proportion de réduction de l'horaire des autres salariés de son unité / service / atelier / partie d'établissement ou établissement.

Exemple 1 :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020. La réduction d'activité est estimée à 50%, il travaille tous les matins de la semaine, soit 5 demi-journées pour une semaine complète.

Le nombre d'heures à indemniser pour le mois de mars sera donc de :

4 (à partir du 17 mars) x 3,5 = 14 heures chômées pour la semaine du 16 au 20 mars ;

5 x 3,5 = 17,5 heures chômées pour la semaine du 23 au 27 mars ;

2 x 3,5 = 7 heures chômées pour les 30 et 31 mars.

Soit 38,5 heures chômées.



ETAPE 2 : Le taux horaire de référence de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est calculé à partir du salaire journalier de base (1).

Si le salarié a des primes, il faut également calculer le taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence (2).

Si le salarié a une rémunération variable, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable (3).

Le taux horaire de référence de l'activité partielle est égal à la somme de ces 3 composantes.

1. Taux horaire de base

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle.

Le taux horaire est déterminé en rapportant la valeur d'une journée entière de travail par 7.

Les conventions ou accords collectifs en vigueur doivent indiquer « *les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période* » (L3121-64, 4° du code du travail).

En cas de disposition en ce sens, il y a lieu de se référer à la valeur d'une journée d'absence.

La rémunération journalière est divisée par 7 heures, ce qui correspond à la durée de conversion d'une journée de travail.

Le résultat de cette division donne le **taux horaire de base**.

En l'absence de disposition conventionnelle permettant la valorisation d'une journée de travail, la valeur d'une journée entière de travail correspond au montant du salaire mensuel auquel le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet divisé par 22 (nombre de jours ouvrés mensuels moyen) pour un forfait de 218 jours annuels.

En cas de forfait prévoyant un nombre de jours inférieur à 218, le dénominateur correspond au nombre moyen mensuel de jours convenu par le contrat de travail.



A défaut d'indication, il convient de corriger le nombre moyen mensuel de jours ouvrés (à savoir 22) du rapport entre le nombre de jours prévu par le forfait divisé par 218. Le résultat est arrondi au nombre entier le plus proche.

Exemple 2 :

Un salarié perçoit 3 500 Euros par mois (hors primes et éléments variables) pour un forfait de 218 jours annuels. L'accord collectif instituant le forfait annuel en jours ne prévoit pas la valorisation d'une journée.

Valeur d'une journée = $3\,500 / 22 = 159,09 \text{ €}$

Taux horaire = $159,09 / 7 = 22,73 \text{ €}$

Exemple 3 :

Un salarié perçoit 2 000 Euros par mois (hors primes et éléments variables) pour un forfait réduit de 109 jours annuels. L'accord collectif instituant le forfait annuel en jours ne prévoit pas la valorisation d'une journée.

Coefficient de réduction = $109 / 218 = 0,5$

Nombre de jours ouvrés mensuels moyen = $22 \times 0,5 = 11$

Valeur d'une journée = $2\,000 / 11 = 181,82 \text{ €}$

taux horaire = $181,82 / 7 = 25,97 \text{ €}$

Si le salaire du salarié ne comporte ni prime ni élément variable : passez directement à l'Étape 3

2. Taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence

Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et qui seront donc affectées par l'activité partielle (primes de pause payée, par exemple).

Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Lorsque ces primes connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre, un montant mensuel moyen calculé selon les modalités mentionnées au 3 peut être utilisé.

Ce montant est divisé par le nombre de jours ouvrés mensuels moyen visé au 1 avant d'être divisé par 7.



Le résultat de cette division donne le **taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence**.

Exemple 4 :

Un salarié perçoit 300€ de prime mensuelle qui sont fonction du temps de présence et donc affectées par la mise en activité partielle.

Valeur pour une journée : $300 / 22 = 13,64 \text{ €}$

Taux horaire = $13,64 / 7 = 1,95 \text{ €}$

3. Taux horaire des éléments de rémunération variable

Sont pris en compte ici :

- les éléments de rémunération variable (commissions, primes sur objectifs...);
- Le cas échéant, les primes mensuelles qui connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre ;
- les primes versées selon une périodicité non mensuelle, qui répondent aux mêmes critères que les primes visées au 2. (primes calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle) : prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif.

Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variable perçus au cours des 12 derniers mois civils (ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois) précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise indépendamment de la mise en activité partielle du salarié (par exemple période du 1^{er} mars 2019 au 29 février 2020).

Ce montant mensuel de référence est divisé par le nombre de jours ouvrés mensuels moyen visé au 1 avant d'être divisé par 7.

Le résultat de cette division donne le **taux horaire des éléments de rémunération variable**.



Exemple 5 :

Un salarié a perçu 5 000€ d'éléments variables au cours des 12 derniers mois civils précédant la mise en activité partielle, ces éléments étant fonction du temps de présence et affectées par la mise en activité partielle.

Valeur pour un mois : $5\,000 / 12 = 416,67 \text{ €}$;

Valeur pour une journée : $416,67 / 22 = 18,94 \text{ €}$;

Taux horaire = $18,94 / 7 = 2,70 \text{ €}$.

4. Éléments exclus du calcul du taux horaire

Sont exclues :

- les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels ;
- la prime d'intéressement ;
- la prime de participation ;
- les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle ;
- la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

ETAPE 3 : Le montant de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) **et de l'allocation d'activité partielle** (versée à l'employeur) = **70 % du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle.**

L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 31,98€ par heure chômée.